



RECURSOS DIDÁCTICOS



¿QUÉ ES UN INDICADOR?

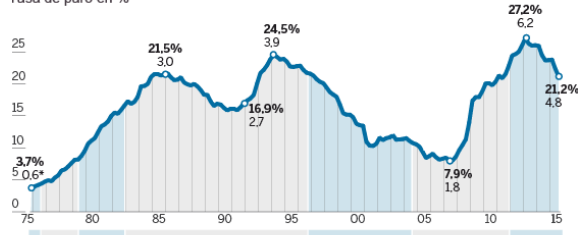
Un Indicador es una medida, número, hecho, opinión o percepción que señala una situación o condición y mide sus cambios a través del tiempo.

Ejemplos de indicadores:

- Tasa de desempleo

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO (1975 - 2015)

Tasa de paro en %



Fuente: EPA y elaboración propia.

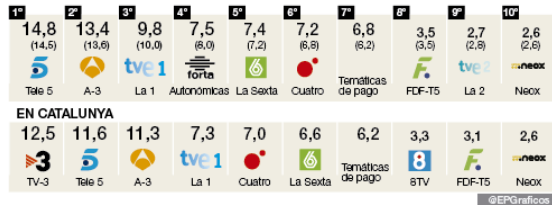
EL PAÍS

- Audiencia de un programa de televisión

LÍDERES DE AUDIENCIA EN ABIERTO EN EL 2015

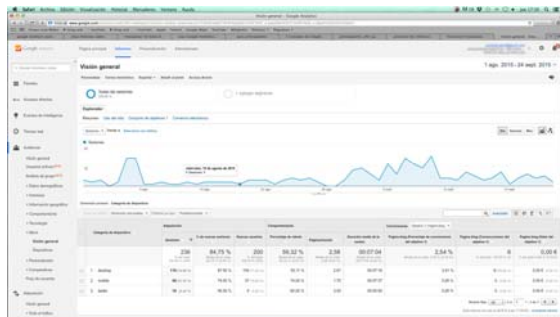
CUOTA DE ESPECTADORES

EN ESPAÑA ENTRE PARÉNTESIS, DATOS DEL 2014

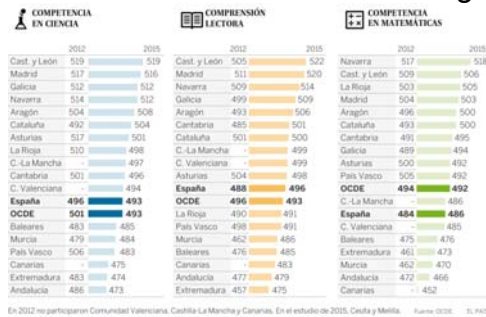


©EPGraficos

- Número de visitas a una web



- Media de calificaciones de un grupo escolar.



En 2012 no participaron Comunidad Valenciana, Castilla-La Mancha y Canarias. En el estudio de 2015, Ceuta y Melilla. Fuente: OCDE. EL PAÍS

TIPOS DE INDICADORES (según el tipo de datos que usen)

Dependiendo de los datos que usen los indicadores pueden ser

- CUANTITATIVOS
- CUALITATIVOS

Indicadores CUANTITATIVOS

Las variables cuantitativas son aquellas cuyos valores se pueden ordenar de mayor a menor y pueden expresarse numéricamente

Por ejemplo: peso, temperatura, ingresos anuales o el número de documentos producidos por un grupo de investigación

Tiene que ver con los objetivos y los resultados relativamente fáciles de cuantificar



P.e. "Durante un período de cinco años, aumentar en un 50% la tasa bruta de matrícula en la escuela primaria en la región de la ejecución del proyecto, procurando mantener la igualdad de género y social y la igualdad económica.

INDICADOR = TASA BRUTA DE MATRICULACIÓN

Indicadores CUALITATIVOS

Son aquellos basados en encuestas o entrevistas, así como informaciones no estructuradas u otros métodos de investigación a partir de los cuales suele ser problemática la extrapolación estadística. Suministran información sobre aspectos no contemplados en los indicadores cuantitativos por lo que su uso suele complementar a los cuantitativos.

Tienen que ver con objetivos y resultados relacionados con los procesos sociales, más difíciles de cuantificar.

empoderamiento femenino



P.e. "En el ámbito de la ejecución del proyecto, aumentar el empoderamiento de las personas las zonas rurales en los ámbitos de las actividades del proyecto para que puedan participar en la toma de decisiones en sus respectivos pueblos".

INDICADOR= NIVEL DE EMPODERAMIENTO

Un tipo especial son los CUASI-CUANTITATIVAS.

Se trata de indicadores cualitativos, pero que al asignarles un número que indica mayor o menor grado de atributo adquieren la capacidad de cuantificación. De este tipo daremos un ejemplo más adelante

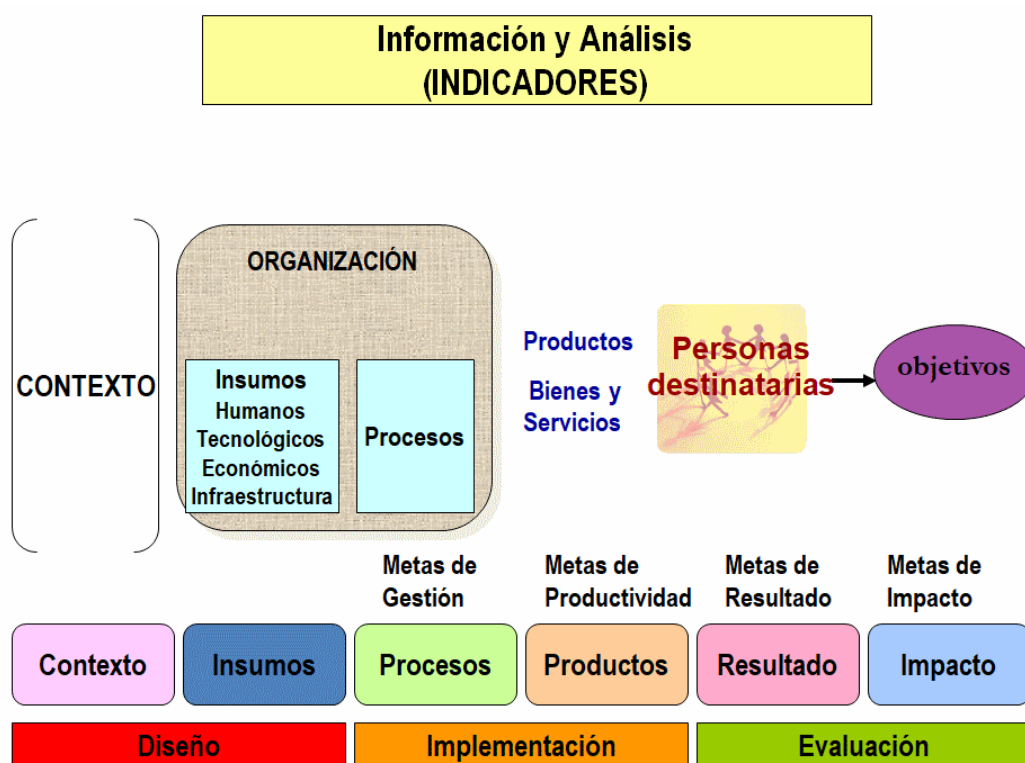
Cada indicador está relacionado con un método de recogida de información.

Son métodos cualitativos la observación, la dinámica de grupos, la entrevista o la investigación-acción.

Recogen una información difícilmente mensurable, como son los juicios, las actitudes o los deseos.

Por su parte, los métodos cuantitativos (como las encuestas) están basados en muestras obtenidas por métodos estadísticos. Su principal característica es la capacidad de extrapolación de la información

TIPOS DE INDICADORES (según el ámbito que midan)



De ellos destacamos los siguiente:

Indicadores de entrada se refieren a los recursos asignados al proyecto.

Indicadores de proceso miden actividades de uso de los recursos a un proyecto. Se utilizan para supervisar los logros alcanzados durante del proyecto, en particular los progresos realizados hacia los resultados.

Indicadores de resultados,

Permiten definir, calcular y evaluar los cambios cualitativos y cuantitativos que se requieren para el logro de los objetivos.

Los resultados se definen como los cambios cualitativos, cuantitativos y de comportamiento hacia los cuales deben estar encaminadas todas las actividades. Sirven para verificar de manera objetiva el cumplimiento de los efectos directos e indirectos en el corto plazo.

Indicadores de impacto

Están directamente relacionados con el resultado a largo plazo proyecto y miden los cambios que se esperan lograr más allá de la finalización del proyecto y se relacionan con el Objetivo general.

¿QUÉ ES UN INDICADOR DE GÉNERO?

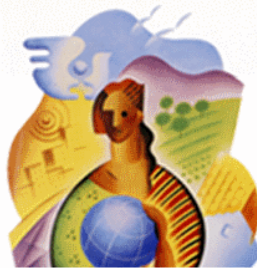


Los indicadores de género señalan cambios sociales en términos de relaciones de estatus y rol de mujeres y hombres a lo largo del tiempo. Permiten ver:

- en qué medida hombres y mujeres participan en proyectos
- si se han tomado en cuenta las necesidades, básicas y estratégicas, de hombres y mujeres
- en qué forma se trata la discriminación de género
- en qué medida un proyecto afecta a los roles de género.

Todos los indicadores tienen su propia tendencia y/o prejuicio. Hay el riesgo de que los indicadores sean invisibles al género.

IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER
DECLARACIÓN DE BEIJING
PLATAFORMA DE ACCIÓN



La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín 1995, dedica un objetivo estratégico (H.3) a la necesidad de preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo y/o específicos de las realidades de mujeres.

Se recomienda:

- Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes
- Promover el desarrollo de métodos estadísticos para mejorar los datos relacionados con la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y político.

La creación de indicadores de género debe de cumplir las condiciones básicas de cualquier indicador: validez, fiabilidad, sensibilidad, comprensibilidad y accesibilidad. Es posible que no se disponga de información suficiente para obtener el indicador (sobre todo por ausencia de desagregación por sexo). Por ello la necesidad de recopilar la información con ese nivel de desagregación

Al hablar de indicadores Y género podemos considerar la relación a dos niveles. Estos dos niveles pueden ejemplificarse por las preposiciones “CON” y “DE”.

La división podría ejemplificarse usando dos imágenes:

- la de “las gafas de género”
- “la discusión hipotética” de Hipatia y Caroline Lucretia Herschel [1].

En primer lugar “ponerse las gafas de género” implica corregir una visión deformada, una visión incompleta de la realidad, en este caso, el análisis tradicional que oculta la aportación de las mujeres a la sociedad y sus realidades, necesidades mediante su invisibilización, su menosprecio o su inclusión en una categoría “universal” (que responde al patrón masculino).

“Ponerse las gafas de género”, nos hace descubrir y preguntarnos por esas longitudes de onda que no solemos ver (eso es lo que hacen las gafas polarizadas) y ello nos lleva a analizar la sociedad y el entorno en el que nos movemos de una manera distinta.

Es un cambio de visión. Se trata de un proceso más estratégico, a más largo plazo y de mayor calado y profundidad. Se trata de una modificación de los esquemas mentales en la que se deben “deconstruir” conceptos, ideas...

Este "cambio de visión" se puede ejemplificar en la imaginaria conversación que tendrían Hipatia y Caroline juntas, observando un atardecer.



Ambas veían lo mismo, pero para Hipatia era el Sol el que se movía estando la Tierra quieta (y siendo el centro del universo) y para Caroline era la Tierra (un planeta como otros) la que giraba en torno al Sol.

Ambos “modelos del mundo” eran distintos, aunque la “realidad” que veían fuese la misma (¿o no lo era?). Y las implicaciones de cada visión (incluso a niveles sociales y políticos) eran distintos.

Este ejemplo sirve para ilustrar lo que implica el término "Indicadores DE género"

Para señalar las diferencias existentes entre indicadores "CON" género e indicadores "DE" género podemos usar un símil culinario: sería el equivalente a hablar de una tarta CON CHOCOLATE y una tarta DE CHOCOLATE.



Tarta de Zanahoria CON chocolate

Tarta DE chocolate

En la primera el chocolate es un añadido que ha de tenerse en cuenta a la hora de su elaboración pero que puede ser incluido al final. En la segunda el ingrediente es parte constitutiva de la tarta, forma parte de su sustrato.

NOTAS

[1] Adaptación con mujeres astrónomas de lo que comenta Kuhn en su libro "La estructura de las revoluciones científicas". Al ser una conversación imaginaria me he tomado todas las licencias históricas posibles (y algunas que eran imposibles)

¿CÓMO SE CONSTRUYEN INDICADORES DE GÉNERO?

Aunque no hay un recetario único, hemos considerado una serie de elementos a analizar a la hora de la construcción de los indicadores de género.

Son los siguientes:

- **ADECUACIÓN A LOS OBJETIVOS**
- **ANÁLISIS DE BRECHAS DE GÉNERO**
- **CATEGORÍAS DE INDICADORES**
- **ESTRUCTURA CRONOLÓGICA**
- **DATOS DIFERENCIADORES**
- **ELECCIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN**
- **COMBINAR ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO**

A. COMPROBAR LA ADECUACIÓN DE LOS OBJETIVOS



Los indicadores deben estar ligados a los objetivos planteados. Existen 3 situaciones:

1.- No hay objetivos claros: es preciso concretarlos en términos de consecución de igualdad de género.

2.- Existen objetivos claros y fácilmente cuantificables (por ejemplo, incrementar la tasa de la población universitaria en una región en un 10% en un horizonte temporal de cinco años, velando la igualdad de género).

3.- Existen objetivos cuyos resultados sean menos sencillos de identificar. Son objetivos, en general, referidos a procesos sociales y cuyo análisis suele requerir una aproximación de carácter más cualitativo o combinarlos con cuantitativos

Por ejemplo, en un proyecto de empoderamiento:

Indicadores cuantitativos:

- número de propuestas impulsadas por las mujeres objeto de un proyecto durante un periodo de tiempo
- porcentaje de éxito de propuestas de las mujeres (que han prosperado) objeto del proyecto

Indicadores cualitativos:

- ¿Cómo perciben los hombres y mujeres de la zona rural donde se realiza el proyecto que las mujeres están modificando comportamientos y que están tomando posiciones de poder en la toma de decisiones?

- ¿Cuál es la posición de las instituciones locales en el proceso de empoderamiento de las mujeres?

A tener en cuenta:

- El objetivo general debe de enunciar el resultado (directo) a alcanzar de forma que pueda ser evaluado. Debe indicar:

Perfil de persona beneficiaria (tipo y número)

Cuánto (aumento, cambio) es deseable alcanzar

Periodo para lograrse

- Los objetivos deben estar claros desde el principio Y DEBEN ESTAR FORMULADOS DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO.

B. TENER PRESENTE LAS BRECHAS DE GÉNERO



Para la inclusión de la perspectiva de género la primera cuestión a plantearse es la pertinencia de la dimensión de género. La información es relevante cuando se observa la brecha o diferencia existente entre hombres y mujeres.

Se trata de identificar cuál es la situación de partida de hombres y mujeres y cuáles pueden ser los efectos directos e indirectos generados sobre hombres y mujeres. Para ello, es preciso conocer disponibilidad y acceso a recursos, distintas necesidades y distintos roles de género.

En definitiva, se trata de disponer de una máxima cantidad de información desagregada por sexo, pero principalmente de detectar dónde se encuentran los mayores diferenciales de género.

Algunas posibles brechas de género:

- Tasa de cobertura, es decir, participación respecto al propio sexo.
- Necesidades prácticas y estratégicas diferenciadas

- Acceso y control de recursos y bienes
- Distintos modos de participación
- Razones para la desigual participación o presencia sectorial
- Análisis del entorno y los efectos indirectos.
- Vínculo entre el ámbito público y el privado

C. USAR DISTINTAS CATEGORÍAS DE INDICADORES

Los indicadores pueden presentarse de acuerdo a distintas clasificaciones, siendo la más frecuente, la que los divide en:

- de realización
- de resultado y
- de impacto.

Indicadores de realización

Analizan cómo se están utilizando los recursos y sirven para controlar los logros en el curso de la ejecución de un proyecto. Si se han hecho análisis sobre impacto de género, los indicadores permitirán ver la presencia real de la igualdad de oportunidades y de trato.

Cada proyecto tendrá sus propias particularidades, no obstante, algunas claves para identificar el género en esta categoría de indicadores son las siguientes:

- Análisis desde la demanda de acciones por sexo
- Análisis desde la oferta de actuaciones
- Cobertura de las necesidades de cuidado en el proyecto.
- Análisis de la movilidad y accesibilidad.

Indicadores de resultados

Miden el alcance de lo realizado diferenciado entre hombres y mujeres. Miden cuál es el output a corto plazo de las acciones. El interés de crear indicadores de género es conocer si las medidas planteadas afectan equitativamente a hombres y mujeres en lo que a la ejecución se refiere.

Algunos aspectos a considerar:

- Análisis de participación: se trata de observar la participación en equidad de hombres y mujeres.
- Análisis de acceso: interpreten la desigual participación de hombres y mujeres en los proyectos.
- Análisis de satisfacción: sirve para identificar mejoras en la calidad del mismo.
- Análisis de éxito: sirven para comprobar los beneficios (o perjuicios) del proyecto diferenciando entre hombres y mujeres

Indicadores de efectos y/o impacto

Miden la efectividad del proyecto y resultan idóneos para analizar la situación de hombres y mujeres como consecuencia del desarrollo del mismo. Se obtienen una vez finalizado el proyecto y ha transcurrido el tiempo necesario para comprobar el efecto de las medidas aplicadas.

Es necesario aislar las relaciones causales relacionadas directamente con el proyecto de los efectos que hubieran ocurrido igualmente sin dicho proyecto.

Desde la visión de género los elementos a analizar son:

- Aspectos de éxito: se identifican los niveles de éxito respecto a los objetivos especificados en el programa desagregados por sexo
- Aspectos de mejora en la calidad de vida
- Aspectos de cambio de situaciones de equidad

D. TENER CLARA LA ESTRUCTURA CRONOLÓGICA

La comparabilidad entre indicadores viene condicionada por la homogeneidad en los períodos de recogida de información. Por ello es conveniente:

- Crear un sistema de indicadores lo más próximo al inicio del proyecto.
- Decidir los tiempos de recogida y de evaluación de efectos.
- Analizar los tiempos diferenciados de hombres y mujeres junto con otras categorías de análisis contextualizadas.

E. BUSCAR DATOS DIFERENCIADORES

Todo proyecto tiene sus particularidades y, por eso, no existe ninguna ecuación mágica que ofrezca una cantidad de indicadores de género útiles para la totalidad de casos. Sin embargo, si es cierto que algunos pasos comunes pueden servir para llegar a saber cómo evoluciona la situación de hombres y mujeres a lo largo del tiempo. Éstos son:

- Desagregar la información por sexo para observar las brechas de género y observar la disponibilidad este tipo de dato cuando intenta desagregarse por sexo.
- Hacer propuestas nuevas de indicadores ya que el uso de indicadores tradicionales pueden ser una condición necesaria, pero no suficiente para captar las realidades de género
- Usar indicadores cuantitativos y cualitativos: los indicadores cuantitativos han sido tradicionalmente más utilizados quizá por ser más fáciles de manejar una vez se dispone de información. No obstante, algunos aspectos de género se hacen imposibles de analizar desde un análisis cuantitativo.
- Usar indicadores de carácter absolutos (datos totales) y relativos (relación entre hombres y mujeres, índices de feminidad...)
- Usar indicadores de carácter bruto (útiles al analizar el impacto) y neto (muestran la relación causal entre las acciones y la situación de las personas, p.e. tasa de mujeres que tienen título universitario de ingenieras y desempeñan trabajos de ingeniería)

F. USAR DISTINTAS FUENTES DE INFORMACIÓN

También debe existir un acuerdo sobre las fuentes estadísticas utilizadas, bien para poner los resultados en referencia, bien para homogeneizar el dato (indicador) ofrecido.

El sentido común apunta a aprovechar las fuentes estadísticas ya conocidas y refrendadas como punto de partida para la creación de indicadores de género por dos razones básicamente: resulta más económico (en términos monetarios y de tiempo) y además permitirá la comparabilidad entre distintos territorios, programas, etc. Las dificultades o deficiencias que se encuentren en este proceso llevarán a proponer la creación de fuentes de información propias.

Fuentes de información existentes

La información que, tanto un proyecto pequeño como uno de carácter nacional requiere, tiene en muchas ocasiones el referente en alguna fuente estadística establecida desde años atrás. El aprovechamiento de las mismas se presenta como una primera solución para el objetivo de incorporar la perspectiva de género en los proyectos. Para ello es preciso centrar los esfuerzos en dos aspectos:

- Desagregar por sexo: en algunos casos ya se produce y publica la información desagregada por sexo. No obstante, no toda la información suele venir desagregada por esta categoría de análisis cuando la información es requerida en términos territoriales. Pero también puede ser que existiendo este dato o pudiéndolo obtener con cierta facilidad no se haya producido o no se haya hecho visible (publicado). Cualquiera de las dos opciones requeriría una solución sencilla y facilitaría la dotación de información fidedigna y comparable.
- Problemas conceptuales o ausencias: desde la visión de género pueden considerarse críticas a la conceptualización de las estadísticas que se usan tradicionalmente en un campo de estudio (p.e. en la encuesta de población activa el término “inactividad”). Las propuestas de reconceptualización se presentan en este caso como la solución para contar con estadísticas sensibles al género.

Fuentes de información ad hoc

En ocasiones el indicador de referencia para observar si los resultados del proyecto desde una visión de género son aceptables no es posible conseguirlo con las fuentes estadísticas al uso. Se requiere la búsqueda de nuevas fuentes. Para ello es necesario consenso en las definiciones y en la metodología de medición. Usar estrategias indirectas.

G. COMBINAR ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO

La combinación de indicadores cuantitativo y cualitativo permitirá observar en qué medida el proyecto ha cumplido con los objetivos planteados al inicio del mismo.

Deben analizar los efectos directos y de los avances para hombres y mujeres, el impacto en las brechas de género transcurrido un tiempo desde la implementación del proyecto y los impactos (efectos) sobre las realidades de género. Habitualmente éstos se producen en la interconexión entre los ámbitos público y privado, es decir, en la perpetuidad o variación de los roles de género.

En resumen, los criterios básicos en la selección de indicadores de género pasan porque estos deben:

- Estar desagregados por sexo.
- Estar consensuados.
- Ser fáciles de utilizar y de entender.
- Estar claramente definidos. La definición de los indicadores no debe de dejar posibilidad de confusión, de forma que el indicador sea calculado de igual manera con independencia de quién lo calcule.
- Ser una combinación de instrumentos de carácter cualitativo y cuantitativo.
- No ser demasiados.
- Visibilizar las necesidades básicas (necesidades que mujeres y hombres identifican en el contexto de sus papeles socialmente aceptados y cuya satisfacción no implica alterar el equilibrio de poder y posición de hombres y mujeres) y estratégicas (relacionadas con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres y modifican las relaciones de género en el ámbito social para alcanzar la igualdad entre los sexos) de las personas usuarias, resumiendo la situación estática y dinámica en términos de igualdad de oportunidades.
- Ser capaces de captar las modificaciones en el tiempo de la realidad de hombres y mujeres y de ser comparables en ese tiempo.

H. FORMA DE PRESENTAR LOS INDICADORES

- Número:
 - Total de niñas con problemas de nutrición
- Porcentaje:
 - Porcentaje de adolescentes embarazadas incorporadas al programa de retención escolar
 - Porcentaje de cobertura educativa para menores de 5 años (26,5%, año 2000)
- Promedio
 - Años de escolaridad promedio por sexo
- Tasa
 - Tasa de retención escolar por sexo (suma de la matrícula evaluada en el último grado sobre la matrícula inicial de la cohorte)
 - Tasa de mortalidad infantil masculina año 2000 (9,4/1000 nacidos vivos)

- Relación
 - Relación niñas / niños en la educación básica (0,94, año 2000)
- Brecha
 - Brecha entre ingreso promedio de la ocupación principal de mujeres y hombres (35,7, año 2000).

J. RESISTENCIAS

La Coordinadora de ONGD de Euskadi publicó un documento en el que se señalaban las resistencias a la hora de la incorporación del enfoque de género en las organizaciones y mencionaban estrategias para abordarlas.

Diferenciaba dos grandes grupos:

- Resistencias Individuales
- Resistencias Organizacionales

1.- RESISTENCIAS INDIVIDUALES

a) Propias de los hombres

- Resistencias a metodologías o procesos de reflexión que hacen que algunos hombres se sientan culpables.
- Resistencia inconsciente al cambio del status quo.
- Despolitización o tecnificación del lenguaje propio de la teoría de género.

b) Resistencias propias de las mujeres

- Mujeres no concienciadas que no quieren admitir desigualdad.
- Mujeres concienciadas que han profundizado en la teoría feminista que no admite el concepto de “género”.
- Mujeres “quemadas” en procesos anteriores.

c) Resistencias comunes a mujeres y hombres

- Incomprensión de lo que es el “género”.
- Escepticismo porque no hay cambios reales.
- Admitir solo formación técnico-científica.

e) Resistencias propias del personal técnico (aparentemente técnicas)

- Recurrir permanentemente a consultorías externas para evitar la inversión en formación del personal
- Resistencia a incorporar el género en los proyectos, argumentando la dificultad de formular resultados e indicadores de género.
- Resistencia a incluir el género más allá de lo técnico
- Falta de tiempo.
- Alegar que los financiadores no son consecuentes en su exigencia de transversalizar la perspectiva de género.
- Desajuste entre la formación recibida y la práctica.

2.- RESISTENCIAS ORGANIZACIONALES

a) Resistencias en el plano de la política y la estrategia

- Temor a la pérdida de recursos para proyectos con mujeres

b) Resistencias en el plano de la estructura y los procedimientos

- Reducir el esfuerzo de la transversalización del género al ámbito de proyectos y programas.
 - Reducir el contenido de la transversalización del género a un asunto de paridad.
 - Oposición de contrapartes.
 - Oposición desde el personal en terreno.
- c) Resistencias en el plano de la cultura organizacional
- Falta de interés de las mujeres en asumir mayores cuotas de responsabilidad
 - Temor a iniciar procesos en pro de la equidad de género alegando la posible aparición de conflictos en la organización.